

Kallelse

**Till
Förtroendevalda och
medlemmar i LOs förbund**

**Samtal om samordningens
svårigheter och möjligheter
inför Avtal 2004**

**Tid: Mars–december
Plats: Klubbar, sektioner,
avdelningar och distrikt
Dagordning: Se sid 4**



sams – samordning för solidaritet inför avtalsrörelsen 2004

2003

JANUARI

1

2

3

4

5

FEBRUARI

6

7

8

9

MARS

Årsmöten

10

11

12

APRIL

LO-kurser
SAMS

13

14

15

MAJ

Rikskonferenser

Demonstrera 1:a Maj

16

17

18

19

20

21

JUNI

22

23

24

25

26

27

JULI

Semester!!!!

27

28

29

30

31

AUGUSTI

32

EMU-kurser

33

SAMS-kurser

34

35

SEPTEMBER

36

14 - EMU folkomröstning

37

38

39

40

OKTOBER

41

23 LOS Representantskap
Beslut om fackligt löfte
för avtalsrörelsen

42

43

44

NOVEMBER

45

Rikskonferenser

46

47

48

DECEMBER

49

LOS Extra representantskap

50

Beslut om samordning och krav
i avtalsförhandlingarna

51

52



TJÄNSTESTÄLLE/HANDLÄGGARE

DATUM

ERT DATUM

DIARIENUMMER

ER REFERENS

20 februari 2003

Till

Förtroendevalda och medlemmar i LOs förbund

Vi kallar till möte. Under våren 2004 kommer de flesta kollektivavtal att löpa ut och alla förbund inom LO kommer att befinna sig i förhandlingar om nya löner och anställningsvillkor. Då provas den fackliga sammanhållningen och solidariteten.

Fram till dess har vi tid att förbereda oss. Det gäller att vi använder tiden väl för att i klubbar, avdelningar och sektioner noga tänka igenom förutsättningarna för avtalsrörelsen. Därför har LO och förbunden gemensamt startat projektet, **Samordning för solidaritet, sams**.

Vi vet redan nu att samordningen och solidariteten kommer att sättas på hårda prov. Arbetarrörelsen har hämtat sig från 90-talets massarbetslöshet, den värsta attacken sedan 1930-talet. Vi har rest oss, men står ändå försvagade av arbetslöshet och otrygghet i arbetet.

Arbetsgivarna har lämnat det gamla samarbetet. De vill istället utlösa marknadskrafterna och spela ut olika grupper mot varandra för att trycka ner våra samlade lönekrav. Risker för splittring är därför stor, mycket stor, inför avtalsrörelsen 2004.

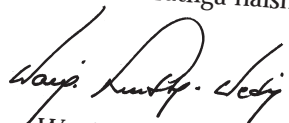
Den stora utmaningen för oss blir att försvara starka kollektivavtal för att förhindra lönekonkurrens, driva den solidariska lönepolitiken vidare som grund för ett bra liv, rättvisa och trygghet för alla.

Arbetet inom **sams** ska utmynna i gemensamma krav inför de samordnade förhandlingarna med arbetsgivarna i avtalsrörelsen 2004. Vägen går över många möten i klubbar, sektioner och avdelningar där samordningens svårigheter och möjligheter alltid måste stå på dagordningen.

Under samma period måste vi diskutera och ta ställning till en av de viktigaste politiska frågorna på mycket lång tid – om Sverige ska söka medlemskap i den monetära ekonomiska unionen, EMU. Vi förstår att detta innebär ett omfattande arbete, men vi måste trots detta orka diskutera både EMU-medlemskapet och den kommande avtalsrörelsen.

Det är därför vi kallar till möte, inte ett möte utan tusen och åter tusen, över hela landet.

Med kamratliga hälsningar


Wanja Lundby-Wedin
Ordförande


Håkan Meijer
Avtalssekreterare

Samtal om samordning och möjligheter inför

DAGORDNING

- 1. Ett fackligt löfte
inför avtal 2004**
- 2. Så mycket som möjligt**
- 3. Mer till dem som har minst
– offensiv för utjämning**
- 4. EMU och facklig samordning**
- 5. Är kvinnor och invandrare
mindre värda – eller?**
- 6. Slut på slitet**
- 7. Kortare arbetstid
för några eller för alla**
- 8. Övriga frågor**
- 9. Mötets avslutande**

Vilka är de viktigaste fackliga frågorna?

Siffror i procent

Anställningstrygghet	97
Löner	96
Skydd mot inkomstförluster	96
Arbetsmiljö	96
Jämställdhet mellan kvinnor och män ..	95
Möjlighet till semester	91
Bekämpande av arbetslöshet	90
Information om medlemmarnas sociala rättigheter	87
Arbetstider	83
Fackligt/socialt arbete	80
Utbildning i arbetet	79
Inflytande över det egna arbetet	76
Opinionsbildning	76
Utvecklande av medlemsförmåner	71
Utveckling av arbetets innehåll	63
Fackligt samarbete i Europa	59
Barnomsorg	58
Skatter	56
Bostadskostnader	36
Matpriser	36

Källa:

LO – Röster om facket och jobbet 2003

...gens svårigheter ... Avtal 2004



Robert Nyberg

1. Ett fackligt löfte inför avtal 2004

På denna punkt diskuterar vi frågan om ett gemensamt fackligt löfte inför avtalsrörelsen 2004. I oktober ska LOs representantskap pröva om ett sådant fackligt löfte ska ställas före förbundens andra krav i förhandlingarna om ett nytt kollektivavtal.

Några exempel på vad ett sådant fackligt löfte kan innehålla är trygghet vid omställningar, fackligt inflytande över inhyring och visstidanställningar, avtal om arbetsmiljö och företagshälsovård och höjda avtalslöner.

samordning för solidaritet

2. Så mycket som möjligt

Vi vill att de reala löneökningarna ska vara så stora som möjligt. Problemet blir då att förstå vad som är möjligt. Kan lönerna höjas med till exempel 8 procent? Om inte – varför inte? Det andra problemet är vilka som är "vi". Är vi lika med de anställda här på jobbet, är det alla i branschen, är det alla LO-medlemmar eller är det alla anställda i Sverige? Den solidariska lönepolitiken utgår från att "vi" är alla anställda. Det betyder ett gemensamt löneutrymme för alla löntagare.



DAGORDNING

3. Mer till dem som har minst

Kvinnor har lägre löner än män, anställda i den offentliga sektorn har lägre löner än i den privata, tjänstemännens löner ökar snabbast, och lönespridningen mellan hög- och lågavlönade ökar. Utvecklingen under de senaste åren har gått åt fel håll. Arbetsgivarna och marknadskrafterna har fördelat lönerna mer än facket och avtalen.

En mer rättvis fördelning, där skillnaderna minskar kan gå att uppnå med en starkare facklig sammanhållning.

4. EMU och facklig samordning – hör det ihop?

I höst är det folkomröstning om Sveriges medlemskap i den europeiska monetära unionen, EMU. Om det blir ett ja kan Sverige vara medlem från år 2006.

Med euro som gemensam valuta och utan en svensk riksbank ökar kraven på att de svenska löneökningarna är i takt med de andra EMU-länderna. Risken är annars att arbetslösheten biter sig fast.

Kraven på facklig samordning är stort i en öppen ekonomi, men vid ett EMU-medlemskap ökar kraven på facklig samordning än mer.

5. Är kvinnor och invandrare mindre värda – eller?

Det är oftast kvinnor och invandrare som har låga löner och otrygga jobb. Ett exempel är att olika typer av visstidsanställningar har ökat snabbt under de senaste åren. Av de kvinnor som bott mindre än tio år i Sverige har 49 procent tidsbegränsad anställning. Bemanningss-

företagen växer snabbt och erbjuder oftast sämre anställnings- och inkomsttrygghet. Kan de tidsbegränsade anställningarna och/eller arbetsgivarens rätt att använda inhyrning regleras starkare i kollektivavtalen?

6. Slut på slitet

De många sjukskrivningarna är alarmerande. Långtidssjukskrivningarna slår dystra rekord. Kostnaderna för sjukskrivningar och förtidspensioneringar tar en stor del av utrymmet för reformer i den offentliga välfärden.

Starkare ställning och bättre utbildning av skyddsombuden, rätt till en företagshälsovård för alla och effektivare insatser för rehabilitering är frågor som kan kräva stöd i nya regler i avtalen.

7. Kortare arbetstid för några eller för alla?

En del av LOs medlemsförbund har under de senaste åren infört en utökad rätt till betald ledighet. Målet är 100 timmars betald ledighet per år. Samtidigt har en parlamentarisk utredning (KNAS) lagt ett förslag om en lag om fem lediga betalda dagar per år för alla.

Om inte regeringen lägger fram ett lagförslag kommer frågan om en utökning av den betalda ledigheten att bli högaktuell i avtalsrörelsen 2004.

Vad innebär det för den fackliga samordningen om LOs medlemsförbund får alltmer olika villkor i arbetstidsfrågan?

8. Övriga frågor

9. Mötets avslutande

ETT FACKLIGT LÖFTE INFÖR AVTAL2004

FÖRBUNDEN INOM LO har bestämt sig för att pröva att ställa upp ett gemensamt krav före alla andra krav i avtalsrörelsen 2004. Ett krav som varje förbund kommer att hävda innan förhandlingarna går in på de förbundsvisa frågorna.

FÖRBUNDEN LOVAR DÅ varandra att ingen tecknar avtal utan att kravet i det fackliga löftet inför Avtal 2004 är uppfyllt. Det minskar friheten i förhandlingarna, det försvårar möjligheterna att nå en uppgörelse. Men det innebär också en möjlighet till en viktig förbättring av alla våra avtal. Det innebär en möjlighet till framgång, eftersom detta gemensamma löfte får en kraft som ingen arbetsgivare kan bortse ifrån.

DET ÄR NU UNDER 2003 som det fackliga löftet ska diskuteras. Målet är att lyfta fram ett enda gemensamt krav. Då blir det viktigt vilket krav som ställs. Det kräver ordentliga diskussioner.

samordning för solidaritet



Robert Nyberg

» **Samordningens första uppgift måste därför vara att tidigt starta diskussioner inom förbunden för att pröva om och i så fall vilket krav som förbunden har ett gemensamt intresse av att ställa före andra krav i förhandlingarna om ett nytt kollektivavtal. Vi kallar detta krav för »Det fackliga löftet inför avtal 2004«.**

ur Samordning för solidaritet – riktlinjer, oktober 2002
antagna på LOs representantskap oktober 2002.

ETT FACKLIGT
LÖFTE
INFÖR AVTAL2004

Vi, medlemsförbund inom LO, lovar och försäkrar att aldrig någonsin, under några omständigheter teckna ett enda nytt avtal i den kommande avtalsrörelsen utan att den förbättring av kollektivavtalen vi enats om blivit uppfyllt.

Vi, medlemsförbund inom LO, lovar varandra detta i djup insikt om, att om vi alla håller detta löfte så måste arbetsgivarna uppfylla vårt krav.

ETT FACKLIGT LÖFTE INFÖR AVTAL2004

Några exemp

Trygghet vid omställningar

Kraven på förändring ökar. Riskerna att drabbas av nedläggningar ökar. Behovet av utbildning blir större. Äldre orkar inte ända fram till pension. De försäkringar som finns i avtalen måste förbättras, en ny omställningsförsäkring skapas, problemet med äldreavgångar vid neddragningar måste lösas. Behoven är stora och växer, det kräver ekonomiska resurser. Då blir löftet:

ETT FACKLIGT LÖFTE
INFÖR AVTAL2004

VI, MEDLEMSFÖRBUND INOM LO, lovar och försäkrar att i den kommande avtalsrörelsen årligen avsätta 0,X procent av lönesumman i ökade inbetalningar för finansiering av framtida trygghetsförsäkringar på arbetsmarknaden.

Färre tidsbegränsade anställningar

Under de senaste tio åren har allt fler tvingats acceptera tidsbegränsade anställningar, som ger sämre trygghet och sämre möjligheter i samhället. Unga, kvinnor och invandrare drabbas hårdast. Arbetsgivarna ställer otryggheten mot jobben och kräver flexibilitet.

Ett fackligt löfte om krav på inflytande över de tidsbegränsade anställningarna överensstämmer i princip med den skrivning som redan finns i Verkstadsavtalet mellan Metall och Sveriges Verkstadsförening och gäller för stora delar av exportindustrin. Då blir löftet:

ETT FACKLIGT LÖFTE
INFÖR AVTAL2004

VI, MEDLEMSFÖRBUND INOM LO, lovar och försäkrar att i den kommande avtalsrörelsen införa följande regel i avtalen: Endast efter överenskommelse med den fackliga organisationen kan arbetsgivare och arbetstagare träffa överenskommelse om anställning för begränsad tid.

Begränsa inhyrningen av personal

Uthyrning av arbetskraft har ökat kraftigt under de senaste åren. LOs medlemsförbund har gemensamt tecknat ett avtal för bemanningsbranschen.

Trots detta är problemen många, det uppstår spänningar mellan ordinarie och inhyrd personal, en del arbetsgivare försöker kringgå trygghetsregler i lagar och avtal med hjälp av inhyrning. Anställnings- och inkomsttryggheten i bemanningsföretagen är lägre än på övriga arbetsmarknaden. Då blir löftet:

ETT FACKLIGT LÖFTE
INFÖR AVTAL2004

VI, MEDLEMSFÖRBUND INOM LO, lovar och försäkrar att i den kommande avtalsrörelsen införa följande regel i avtalen: Endast efter överenskommelse med den fackliga organisationen kan arbetsgivare nyttja personal från bemanningsföretag i den ordinarie verksamheten.

el på fackliga löften

God arbetsmiljö för bättre hälsa

Ohälsan och sjukfrånvaron har ökat dramatiskt de senaste åren. Lidande för enskilda och kostnader för samhället är resultatet. Arbetskamrater tvingas alltför ofta utföra två personers arbete.

För att minska problemen måste de förebyggande åtgärderna sättas främst. Det förutsätter en företagshälsovård med regelbunden kontakt med arbetsplatsen och de anställda. Då blir löftet:

**ETT FACKLIGT
LÖFTE**
INFÖR AVTAL2004

**VI, MEDLEMSFÖRBUND
INOM LO, lovar och
försäkrar att i den**

**kommande avtalsrörelsen införa följande regel i avtalen: Alla anställda och varje arbetsplats har rätt till en förebyggande och hälso-
uppföljande företagshälsovård och varje arbetsplats skall vara ansluten till en företagshälsovård.**

Mer till de som har minst

Löneskillnaderna ökar i samhället. Samtidigt ökar riskerna för lönekonkurrens mellan olika grupper av medlemmar och arbetsgivare.

Avgörande för inkomsttryggheten långsiktigt är därför att i de centrala riksavtalen upprätthålla en hög nivå på avtalslöner (minimilöner, lägslöner). Då blir löftet:

**ETT FACKLIGT
LÖFTE**
INFÖR AVTAL2004

**VI, MEDLEMSFÖRBUND
INOM LO, lovar och
försäkrar att i den**

kommande avtalsrörelsen i de avtal som har avtalslöner höja dessa med minst X kronor utöver höjningarna av utgående löner. Målet är "Ingen lön under Y kronor år Z."

Här finns säkert fler exempel



När bestäms löftet?

I slutet av oktober 2003 sammanträder LOs representantskap. Då kan frågan om ett gemensamt fackligt löfte inför Avtal 2004 slutligen avgöras.



Så mycket som möjligt – vad är då möjligt?

Ett enkelt fackligt mål är; **så stora löneökningar som möjligt**. Men det kräver en precisering. Det är ingen mening med löneökningar som driver på inflationen. Då förändras målet till; **så stora reala löneökningar som möjligt**. Reala betyder här vad pengarna är värda att handla för.

Men inte heller det är tillräckligt precist. Det fackliga målet måste istället vara; **så stora reala inkomstökningar efter skatt som möjligt**.

Det innebär att vi måste ta hänsyn både till konsekvenserna för inflationen och till effekten för sysselsättningen. Sysselsättningen påverkar skatten: Minskad sysselsättning innebär sjunkande skatteinkomster vilket måste kompenseras med höjda skatter. Och omvänt, en ökande sysselsättning innebär ökade skatteinkomster vilket innebär möjligheter till sänkt skatt, eller en utökad generell välfärd.

Målet är så stora reala inkomstökningar efter skatt som möjligt. Vilka är då begränsningarna? Vad är möjligt, vad är inte möjligt?

Vad som är möjligt avgörs av två och helt olika begränsningar. Den ena gäller de varor och tjänster som är utsatta för internationell konkurrens.

Europatakt

Här är begränsningen att de egna varorna inte får öka mer i pris än konkurrenternas. Om ökningen av produktiviteten är lika stor som konkurrenternas kan och ska lönerna öka lika mycket i Sverige som i konkurrentländerna, men inte mer. Eftersom skillnaden i ökning av produktiviteten är liten kan begränsningen förenklas till "löneökningar i takt med Europa".

Inflationsmålet

Den andra begränsningen gäller de varor och tjänster som säljs här hemma. Här är i stället begränsningen det politiska målet

om högst 2 procents inflation. Ett mål som den svenska riksbanken har i uppdrag att övervaka.

Löneökningar som är större än produktivitetsökningen ger ett bidrag till inflationen. Om inflationen är 2 procent och produktiviteten ökar med 1 procent så kan och bör lönerna öka med 3 procent, inte mer och inte mindre.

Det är fullt möjligt att dessa båda begränsningar kan ge helt olika resultat. Om löner och priser stiger i omvärlden ökar löneutrymmet i den konkurrensutsatta sektorn. Det ökar dock inte automatiskt i verksamheter på hemmamarknaden.

Om begränsningarna ger mycket olika resultat skapar det mycket starka spänningar på arbetsmarknaden.

För den offentliga sektorn är det enklare. Där är löneutrymmet lika med löneökningarna i den privata sektorn. Inte mer och inte mindre. Mer förutsätter en ökad sysselsättning eller ökade skatter. Mindre innebär att de kommunalt anställda subventionerar kommunernas budget.

3 till 4 procent – inte mer

Som det fungerar nu så ger båda begränsningarna i stort sett samma resultat. **För att nå så stora reala inkomstökningar efter skatt som möjligt**, bör de totala lönekostnadsökningarna de kommande åren ligga i intervallet 3 till 4 procent, inte mindre och inte heller mer.

VAD SKA RÄKNAS IN?

Tyvärr ska alla lönekostnadsökningar för alla anställda räknas in. Det betyder löneökningar i avtalen, löneglidning under året, men dessutom måste kostnader för en arbetstidsförkortning räknas samt ökade sociala kostnader som arbetsgivaren har.

Lönesystem som innehåller möjligheter till utveckling i arbetet, ålderstillägg och liknande är kostnadsneutrala. De kommer inte på arbetsplatsnivå att innebära någon lönekostnadsökning för arbetsgivaren. Det beror på att de anställda börjar på en lägre lönenivå än de har som slutar sin anställning.

Vad är stabil lönebildning?

Det finns ingen stabil lönebildning. Det leder tankarna fel. Det ger en bild av att det är något som går att uppnå och sedan kan alla parter på arbetsmarknaden slå sig till ro.

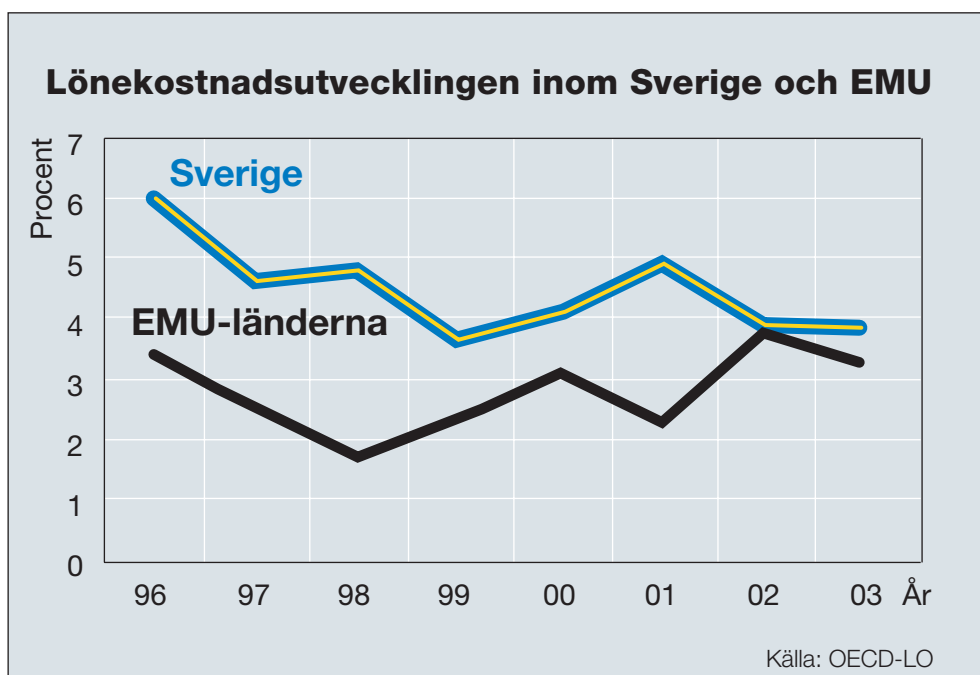
I stället gäller det, nu som alltid, att försöka genomföra varje avtalsrörelse med målet om så stora reala inkomstökningar efter skatt som möjligt.

Totala löneökningar på cirka 3 till 4 procent går att åstadkomma på tre helt olika sätt.

- **MYCKET HÖG ARBETSLÖSHET.** Då finns det gott om arbetskraft och arbetsgivarna behöver inte konkurrera med varandra. Dessutom blir de anställda rädda att förlora jobbet och håller igen sina krav. Ett exempel de senaste tio åren är byggnadsarbetarna som under flera år fick sänkta löner när arbetslösheten var kring 20 procent eller mer.
- **AVREGLERING AV ARBETSMARKNADEN.** Genom att minska anställningstryggheten, sänka arbetslöshetskassan, försvaga kollektivavtalen och ändra reglerna för fackligt arbete blir de anställda så hotade att de håller igen på sina lönekrav.
- **FACKLIG SAMORDNING.** Det tredje sättet är en stark facklig samordning där löntagarna gemensamt lyckas ta kontroll över storleken på alla löneökningar. Då går det att nå målet om så stora reala inkomstökningar efter skatt som möjligt. Då kan arbetsgivarnas krav på avreglering av arbetsmarknaden slås tillbaka. Då kan sysselsättningen långsamt öka och arbetslösheten minska.



Robert Nyberg



Den höga arbetslösheten under första halvan av 90-talet pressade ner löneökningarna i Sverige. Nu ligger Sverige cirka en halv procent högre än snittet inom EMU-länderna.

Offensiv för utjä

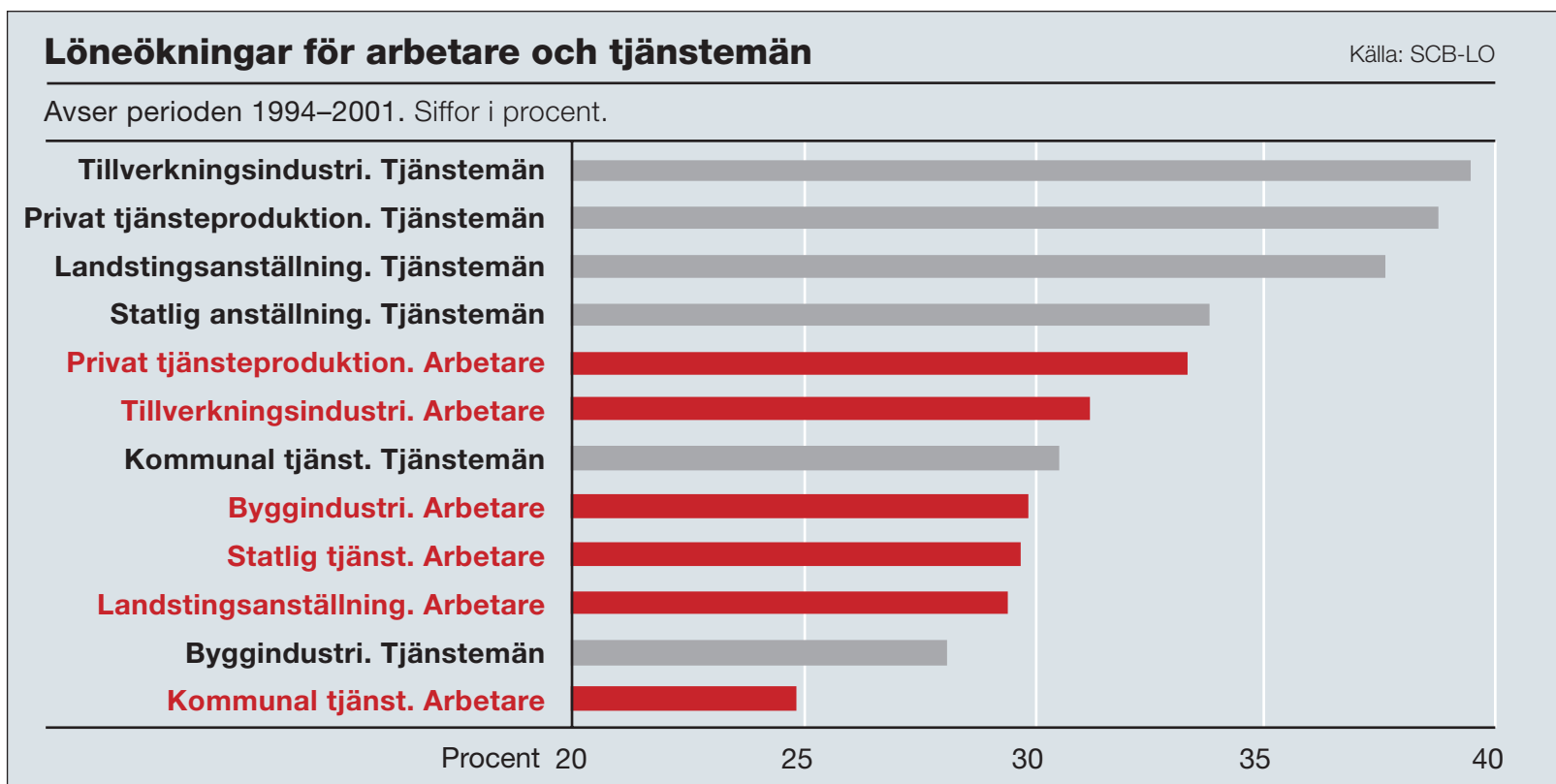
Börsras och arbetslöshet har drabbat miljoner löntagare i Sverige, men de ytterst ansvariga berörs inte. Tvärtom. Direktörernas löner har under samma tid stigit till oanständiga höjder. I dag tjänar en VD på ett börsnoterat bolag 40 gånger mer än en arbetare, för tjugo år sedan var det bara 8 gånger mer, en ökning med 400 procent.

Detta är orättvist och upprörande. Men det är värre än så. Denna skillnad mellan rika och fattiga ökar i hela landet. Det svenska samhället håller på att splittras av de förändringar som sker både i offentlig och i privat sektor.

Löneskillnaderna ökar och allt fler har osäkra tillfälliga anställningar som vikarier, projektarbetare, inhyrda och egenanställda. Motpolen är företagens kärntrupper med fasta anställningar som får bra löneökningar, mycket utbildning och intressantare jobb.

Den här splittringen sker också rent fysiskt. Tidigare fanns alla yrken och samhällsklasser på samma arbetsplats. I det nya arbetslivet är de som drabbas av försämringarna ofta också löst anknutna till arbetsplatsen som anställda hos underleverantörer och uthyrningsföretag, medan kärntruppen stannar i företagets centrum.

Arbetarrörelsens uppdrag om jämlikhet och rättvisa är allvarligt skadat. Det finns förklaringar i den tid som gick. Men nu krävs en bred offensiv för utjämning. Både på arbetsmarknaden och i samhället som helhet.



Lönerna ökar mer för tjänstemännen inom alla områden utom byggsektorn. Störst skillnad mellan arbetare och tjänstemän, 8 procentenheter, var det inom tillverkningsindustrin och landstingen.

Jämning

Löneutveckling 1994–2001

För samtliga anställda så har lönerna ökat från 15 000 kronor/månad år 1994 till 20 800 kronor/månad år 2001. Det är en ökning med totalt 34 procent som motsvarar en genomsnittlig ökningstakt på 3,4 procent per år. Tjänstemännens löner ökade under samma period med 36,4 procent medan arbetarnas ökade med enbart 30,1 procent.

Inom privat sektor ökade lönerna med 35,5 procent och inom offentlig med 30,6 procent. Lönerna har ökat mest för tjänstemän inom privat sektor, 37,9 procent och minst för arbetare inom offentlig sektor, 25,6 procent.

Lönespridningen ökar inom hela arbetsmarknaden

Lönespridningen ökar inom hela arbetsmarknaden, inom alla grupper och inom alla branscher, med två undantag. Det gäller arbetare inom tillverkningsindustrin och inom servicesektorn. Inom båda dessa betydande LO-områden var lönespridningen oförändrad eller till och med något minskande.

Under lång tid utvärderade LO-förbunden sitt arbete genom att mäta lönespridningen. Målet var ökad jämlikhet genom löneutjämning. Alla lite äldre förtroendemän har sett och lärt om "strutens" betydelse. Under lång tid gjordes inga studier av spridningen. I höstas publicerade LO en bred genomgång av hur lönespridningen har utvecklats över hela arbetsmarknaden.

Rapporten heter Löner år 2002.

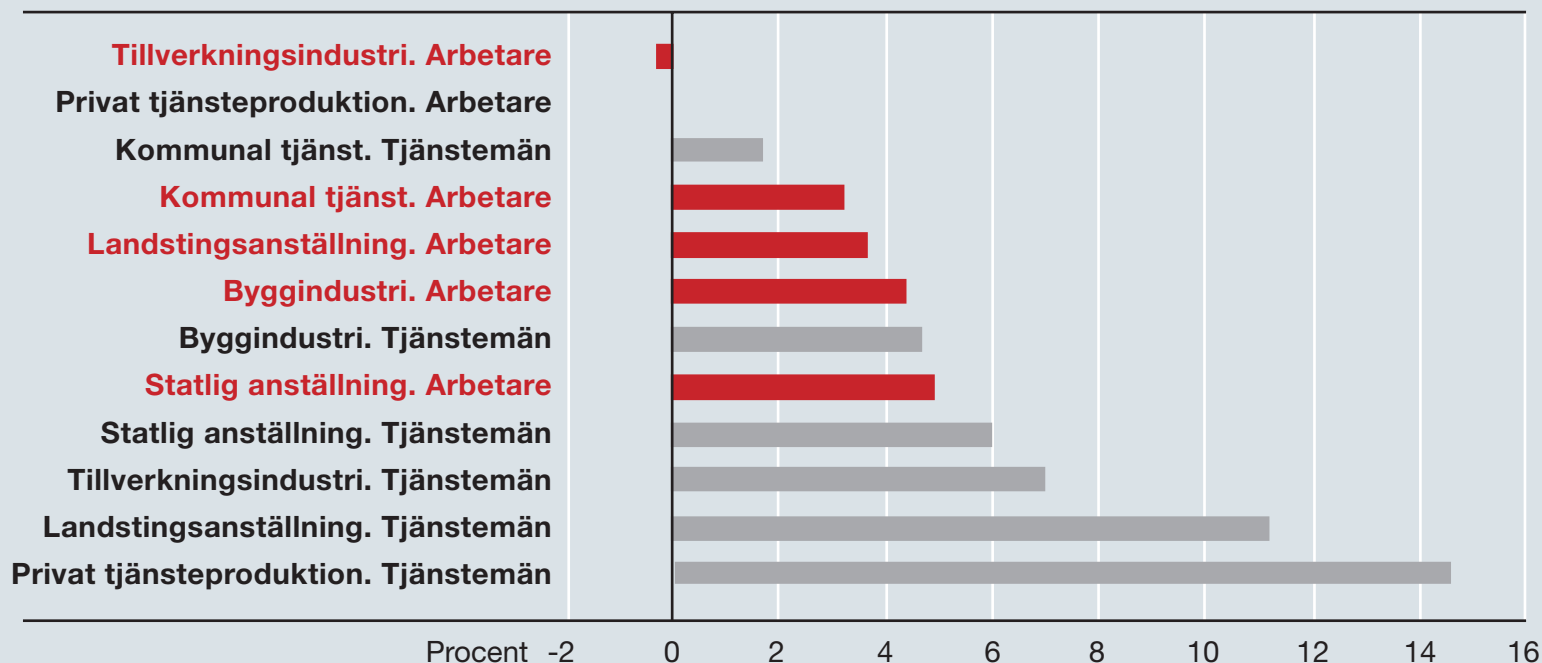
Slutsatsen är att många av LOs förbund har klarat anstormningen från marknadskrafterna relativt väl inom sina respektive områden.

Däremot är förlusterna betydande gentemot andra grupper – främst tjänstemännen som har haft större ökning. Detta är förklaringen till att spridningen ökar mätt över hela arbetsmarknaden.

Lönespridningen inom 12 olika sektorer

Avser perioden 1994–2001. Siffror i procent.

Källa: SCB-LO



Lönespridningen har ökat inom 10 områden. Inom två viktiga LO-områden, tillverkningsindustri och privata tjänster är dock lönespridningen oförändrad trots arbetsgivarnas krav på ökade löneskillnader.

Mer till dem som har mest

Marknaden och arbetsgivarna kommer alltid att ge mer till dem som har mest. Om marknadskrafterna fick råda skulle löneskillnaderna vara mycket större än nu. Därför är det en del i det gemensamma fackliga uppdraget att arbeta för att löneskillnaderna ska stämma bättre med människors uppfattning om vad som är rättvist.

Även om vårt mål bara är att behålla nuvarande löneskillnader måste avtalen och förhandlingarna ge mer till dem som har minst. Om målet är högre, att **minska** löneskillnaderna, måste de som har minst få en ännu större del av de totala löneökningarna.

Under de senaste åren har löneskillnaderna **ökat**, framför allt mellan hög och låglönade, rakt mot människors uppfattning och rakt mot det fackliga uppdraget.

Satsningarna på de som tjänar minst måste alltså öka, annars blir löneskillnaderna ännu större. Det går att höja lönerna för de låglönade. Det går att hindra att löneskillnaderna ökar. Det går att få rättvisa löner för alla.

Den politiken kallar vi solidarisk lönepolitik.

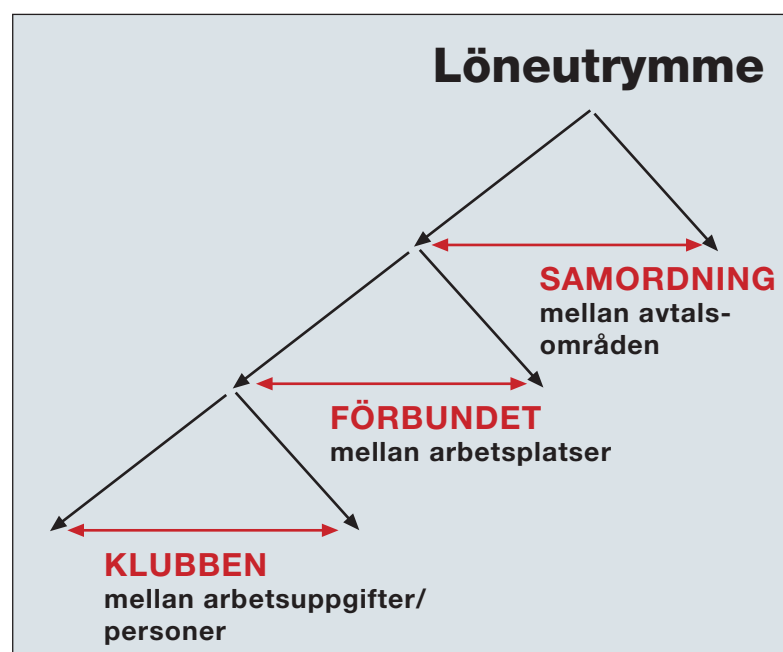
PROCENT ELLER KRONOR?

För hundra år sedan tjänade smeden två kronor i timmen. Smedhalvan tjänade en krona i timmen. Sedan dess har de tillsammans fått 200 kronor mer i lön, med lika stora kronpåslag. Nu tjänar smeden 102 kronor i timmen. Smedhalvan tjänar 101 kronor i timmen. **Kronpåslag innebär en låglönesatsning.**

Om de i stället fått procentpåslag så tjänar smeden nu 135 kronor och smedhalvan 68 kronor. Smeden tjänar fortfarande dubbelt.

Procentpåslag innebär ingen utjämning!

Tre nivåer för fördelning



• **SAMORDNING MELLAN AVTALSOMRÅDEN.** Fördelningen av löneutrymmet mellan avtalsområden sker i samordningen mellan förbunden inom LO. Förbunden kan enas om krav som innebär olika stort löneutrymme för olika avtalsområden. Det går att fördela mer till de avtal där förtjänstläget är sämre.

Men förbunden kan också enas om krav på löneökningar som riktas direkt till individen. Ett exempel på detta är en större höjning av semesterlönegarantin – den som ibland kallas "balkongtillägget". Ett annat krav är högre höjningar av avtalslönerna.

• **FÖRDELNINGEN MELLAN ARBETSPLATSER.** I kollektivavtalet fördelas löneökningarna mellan arbetsplatserna. Den helt dominerande lösningen är här ett lika stort kronpåslag till alla arbetsplatser. Några avtal har procentpåslag till arbetsplatserna.

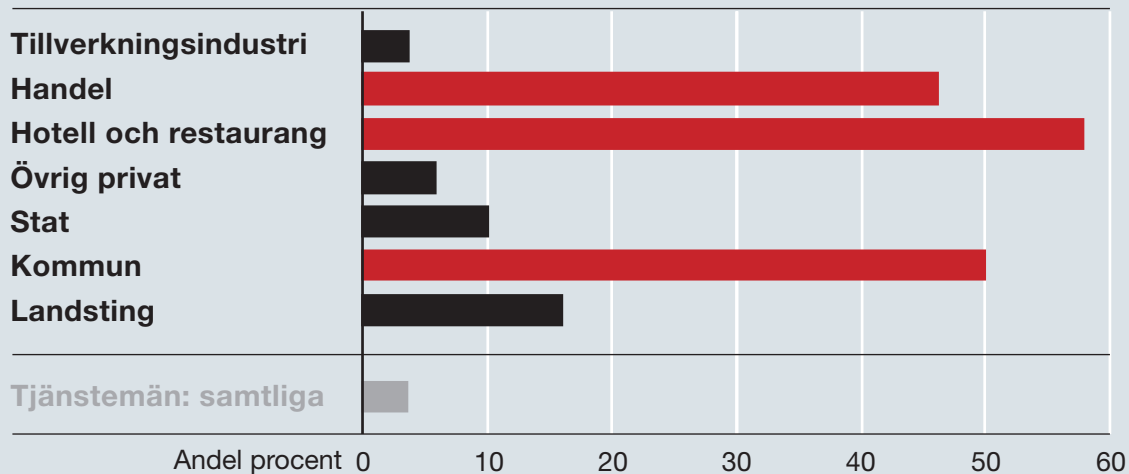
• **FÖRDELNING MELLAN ARBETSUPPGIFTER/PERSONER.** Den tredje nivån är den lokala fackliga organisationens fördelning av löneökningarna mellan enskilda individer, inom ramen för potten.

r minst

Andel personer med mindre än 15 000 kr/månad

Avser **arbetare** år 2001

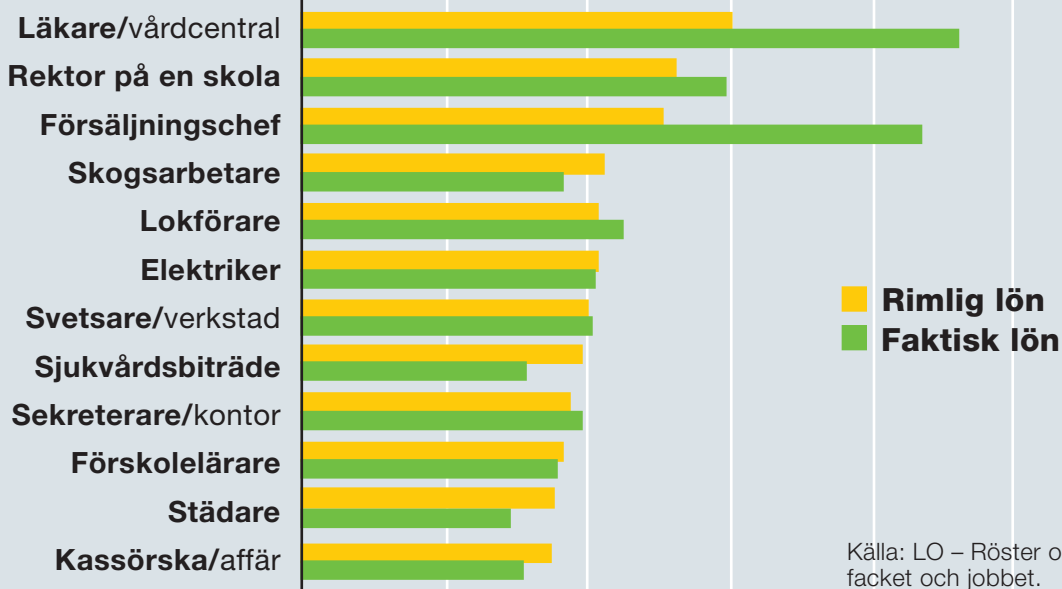
Källa: SCB-LO



En stor del av de lågavlönade finns inom tre sektorer där hälften har en lön under 15 000 kr/mån på ett heltidsarbete. Dessutom tvingas många av dem arbeta deltid ofrivilligt.

Rimlig lön för olika yrken samt den faktiska lönen

Kronor per månad i genomsnitt för hela gruppen anställd



Källa: LO – Röster om facket och jobbet.

SJU TUMREGLER MOT INDIVIDUELL LÖNESÄTTNING

1. Reglerna för lönesättning ska vara överenskomna i ett lokalt kollektivavtal mellan klubb/sektion/avdelning och arbetsgivare.
2. Lönen ska bestämmas i ett lönesystem.
3. Inplacering i lönesystemet för nyanställd ska ske i förhandlingar mellan facket och arbetsgivaren.
4. Löneökningarna ska dels fördelas direkt i lönesystemet och dels genom uppflyttningar av personer i lönesystemet.
5. Uppflyttning i lönesystemet ska bygga på ökade krav på kunskaper och svårigheter i arbetet.
6. Kraven på ökade kunskaper och svårigheter ska vara tydligt beskrivna för varje grupp av arbetsuppgifter.
7. Om det saknas lönesystem ska den nya lönen bestämmas i förhandlingar mellan klubb och arbetsgivare utifrån objektiva kriterier kopplade till arbetet och inte till individen.

◀ 7 000 medlemmar fick svara på vad de anser vara en rimlig lön. Alla, även de med hög lön, ansåg att högavlönade yrken är för högt betalda och att lågavlönade yrken är för lågt betalda.

Åtta frågor om EMU och avtalsrörelsen

Större arbetslöshet?

Flyttar jobben?

Ökar inv

Hur påverkas avtalsrörelsen av EMU-medlemskap?

På kort sikt påverkas avtalsrörelserna knappast alls. Kravet på att nå löneökningar i takt med omvärlden med en rättvis fördelning inom landet är redan stort. Svårigheterna att nå full sysselsättning och riskerna för en högre arbetslöshet vid högre löneökningar än i omvärlden är redan nu betydande.

Om lönebildningen inte är tillräckligt stabil, om samordningen mellan fackföreningarna är för svag, ökar risken för att löner och priser stiger mer

i Sverige än i omvärlden. Om det händer kommer riksbanken inte att kunna bromsa vid ett medlemskap i EMU. En flytande kronkurs innebär en viss anpassning till olika utveckling inom olika ekonomier.

Det betyder att för höga lönekostnader måste korrigeras med lägre löneökningar än i omvärlden.

Slutsatsen är att sambandet mellan avtalsrörelser, löneökningar och arbetslöshetsrisk blir starkare inom EMU än det är i dag. Det skärper kravet på en lönebildning med en stark facklig samordning.

Blir löneutrymmet mindre i EMU?

Löneutrymmets storlek avgörs av hur vår egen reala ekonomi utvecklas. Sett över en viss tid är det totala reala löneutrymmet, löneökningar minus inflation, lika med produktivitetsökningen.

Detta gäller Sveriges ekonomi både i och utanför EMU. En av tankarna med en gemensam valuta är att öka trycket på strukturomvandling inom medlemsländerna.

En omvandling som innebär sociala påfrestningar men ger en snabbare produktivitetsutveckling.

Påverkas kollektivavtalen av EMU-medlemskap?

Kollektivavtalen påverkas inte på kort sikt av EMU. Däremot kan kollektivavtalens innehåll och ställning på längre sikt påverkas av Sveriges medlemskap inom EU.

Dessutom finns det krav från de svenska arbetsgivarna på att kollektivavtalen ska försvagas för att minska riskerna för att lönekostnaderna ökar mer i Sverige än i omvärlden.

Arbetsgivarnas katalog på krav om flexibilitet på arbetsmarknaden är lång. Den innehåller krav på svagare anställningsskydd, fler korttidsanställningar, konjunkturpassade löner samt svagare fack-

liga rättigheter. Det är dock inga nya arbetsgivarkrav som har en direkt koppling till ett EMU-medlemskap.

Blir arbetslösheten större i EMU?

Arbetslösheten avgörs främst av kostnaderna i Sverige i förhållande till omvärlden. Kan Sverige behålla ett rimligt kostnadsläge blir inte arbetslösheten högre.

Utän en svensk riksbank är riskerna inom EMU större att lönekostnaderna ökar snabbare än i omvärlden och då kommer arbetslösheten att stiga. Men det förutsätter att samordningen på arbetsmarknaden är för svag.

Om kostnaderna blivit för höga är vägen tillbaka längre och svårare inom EMU. Det kräver låga avtal under en längre period, lika låga och under lika lång period som kostnaderna ökat för mycket.

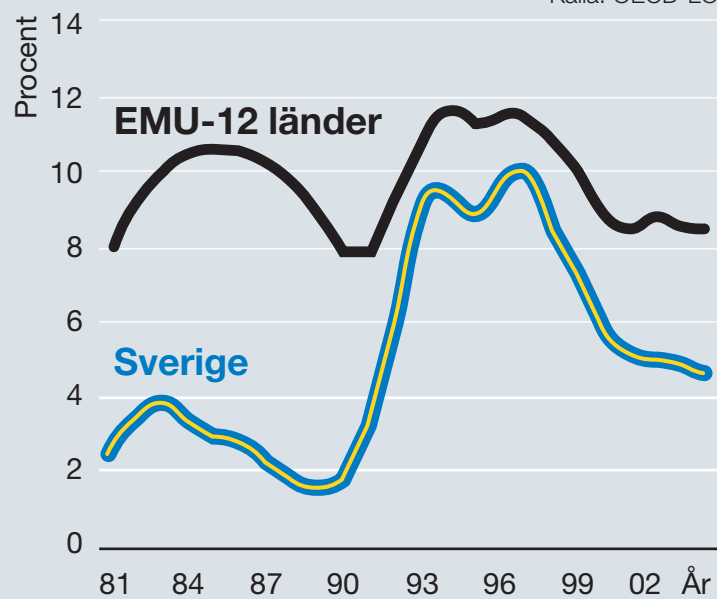
Kommer invandringen att öka kraftigt med EMU?

Invandringen av arbetskraft från andra länder påverkas inte av EMU, den avgörs av Sveriges egna beslut och av beslutet om en fri arbetsmarknad inom EU.

Hittills har dock flyttningen varit försumbar mellan nuva-

Arbetslösheten i Sverige och EMU

Källa: OECD-LO



Trots den höga arbetslösheten under första halvan av 1990-talet har Sverige hela tiden haft en lägre arbetslöshet än genomsnittet i EMU-länderna.

Påverkas avtalsrörelsen?

Högre skatt?

Löneutrymmet?

Påverkar invandringen?

Påverkas kollektivavtalen?

Sammantaget...?

rande medlemsländer inom EU. Förutom arbetslösheten i de olika länderna är det således medlemskapet i EU som avgör om det finns en risk för en för stor invandring från nya medlemsländer i öst till de nuvarande EU-länderna i väst.

Flyttar jobben till andra länder?

Företagens investeringar styrs av kostnaderna, bland annat löner och skatter, och möjligheterna till intäkter i olika länder.

Lönekostnaderna är viktiga men avgörande är också priset på energi, på transporter samt säkra förutsättningar för verksamheten.

Slutligen har naturligtvis befolkningens utbildningsnivå och försäljningsmarknadernas läge stor betydelse för investeringarnas placering.

Om Sverige erbjuder rimliga villkor för näringslivet finns goda förutsättningar för att jobben istället flyttar hit.

Blir det högre skatt i EMU?

Det blir inte högre skatt på grund av medlemskapet i EMU. Sveriges direkta kostnader för samarbetet i Europa avgjordes vid inträdet i EU. Med en gemensam valuta och

en gemensam europeisk centralbank, ECB, blir däremot regeringens ekonomiska politik, finanspolitiken mycket viktigare.

Ett sätt för politiken är då att stimulera eller strama åt ekonomin med över- eller underskott i statsfinanserna. Ett sätt är till exempel att regering och riksdag beslutar om snabba höjningar eller sänkningar av momsen.

Det får i stort sett samma effekt på ekonomin som om riksbanken i dag höjer eller sänker räntan. Svaret är således att det inte blir högre skatter, men det blir mer variation av skatten.

Betyder ett medlemskap i EMU då ingenting?

En gemensam valutaunion är en avgörande del i uppbyggnaden av samarbetet inom Europa.

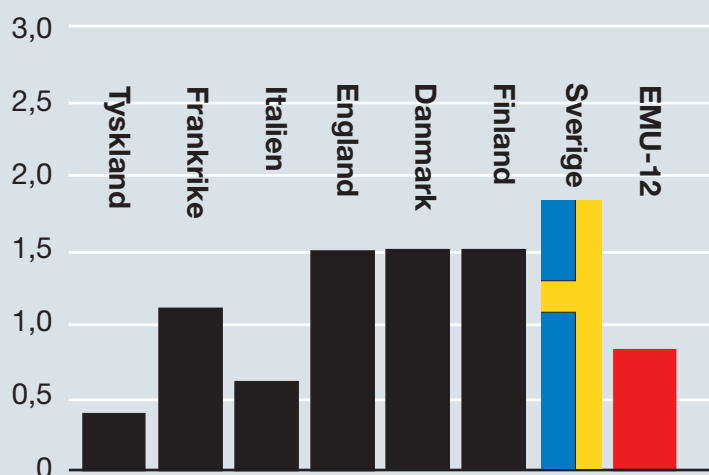
För lönebildningen och avtalsförhandlingarna är konsekvensen på kort och medellång sikt att det blir helt nödvändigt att varaktigt kunna säkerställa löneökningar i takt med omvärlden.

Alternativet är en varaktigt hög arbetslöshet.

BNP inom EU-området

Ökning i procent år 2002

Källa: OECD-LO

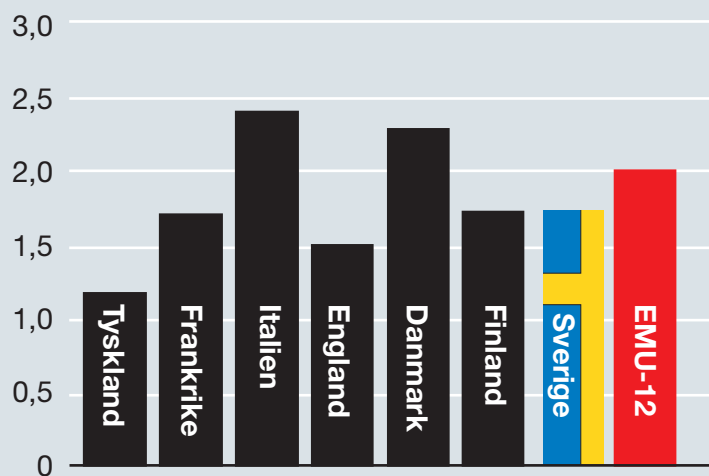


Tillväxten, BNP-ökningen, är nu högre i Sverige än i övriga EMU-länder. Prisökningarna är i nivå med snittet. Sveriges ekonomi är den starkaste inom hela EU.

Prisökningar i Sverige och EMU

Ökning i procent år 2002

Källa: OECD-LO



Är kvinnor och invandrare mindre värda – eller?

De största låglönegrupperna finns i kommunerna, i handeln samt inom hotell- och restaurangbranschen. Det är oftast kvinnor och invandrare som är lågavlönade.

De arbetar på daghem och i äldreomsorg, står i kassan i butiker, kör taxi och utför de bundna lågavlönade utslitande jobben i industrin. De tvingas stå till tjänst på obekväma arbetstider och i osäkra anställningar.

Orsakerna till denna upp-

delning av arbetsmarknaden ligger inte hos kvinnorna och invandrarna, de är lika välutbildade och duktiga som andra. De har samma drömmar om framtiden men de förblir segregerade på arbetsmarknaden. Och utvecklingen går i rask takt åt fel håll.



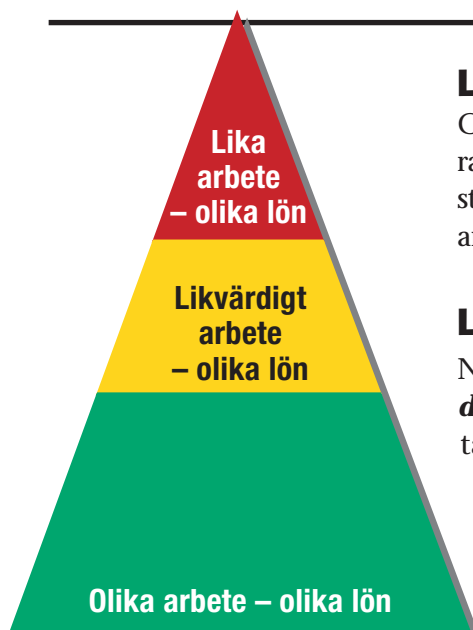
Robert Nyberg

Invandrarnas och kvinnornas villkor är också de svenska mäns problem. Det finns två perspektiv. Antingen ser man de som är under som några att stå på. Där den egna lönen och villkoren hålls uppe av att andra har det sämre.

Eller så ser man att alla LO-medlemmar har gemensamma intressen. Då blir sämre villkor hos andra en kvarnsten som drar den egna gruppen långsamt nedåt. Om invandrare tvingas acceptera låga löner vem vill då erbjuda andra bra

lön – om det finns andra som är billigare?

Det är först om vi går samman som löntagare som vi kan sätta stopp för orättvisorna på arbetsmarknaden. Det kan vi göra genom låglönesatsningar och genom att sätta stopp för missbruket av tidsbegränsade anställningar. Då blir det bättre för kvinnor och invandrare. Och då blir det bättre för alla anställda, alla behöver trygga anställningar och rättvisa löner.



Lika arbete – olika lön

Olika lön för lika arbete finns i toppen på pyramiden. **Det är en direkt diskriminering** och strider mot lagen. Det är relativt ovanligt bland arbetaryrken.

Likvärdigt arbete – olika lön

Nästa nivå i pyramiden är olika lön för **likvärdigt arbete**, till exempel när kvinnor som arbetar i butiken har lägre lön än de likvärdiga jobben på lagret där de flesta är män.

Här finns alla arbeten som är felaktigt avlönade i förhållande till belastning, svårighet och människors värderingar. Typiska

arbeten finns inom den offentliga sektorn, vården och omsorgen.

Olika arbete – olika lön

Nivå tre är när högproduktiva jobb och branscher har högre lön än lågproduktiva jobb.

Det är rätt lönesättning Problemet är inte att dessa jobb är mer betalda. Problemet är att när arbetsmarknaden är segregerad har majoriteten av kvinnor och invandrare inte tillträde till dessa jobb.

I mitten av 1980-talet hade kvinnorna 87 procent av mäns löner. Nu har skillnaderna åter ökat och kvinnorna tjänar 81 procent av männen. ▶

De ständiga gästerna

ÅR 2001 VAR 11,5 procent av befolkningen födda utomlands. Ungefär lika många till har föräldrar som är födda utomlands.

Invandrare har ofta tidsbegränsade anställningar, lägre löner och högre arbetslöshet. Detta trots att lagen förbjuder diskriminering och trots att arbetarrörelsen sedan 1950-talet fört en politik som innebär lika rättigheter och skyldigheter för alla löntagare.

De invandrare som får tag i ett jobb hamnar liksom kvinnorna oftast i servicejobb, i vardyrken, och i de manuella

jobben i industrin. De har svårt att komma in på kontoren och i de högteknologiska jobben.

Det är LO-förbund som Fastighets (36 %), och Hotell och Restaurang (37 %) som har en stor andel invandrare.

När invandrarna får bestämma själva över sin situation i arbetslivet så väljer de inte att stanna utanför. Invandrare (liksom kvinnor) är medlemmar i facket i lika hög grad som andra.

De har samma rättigheter och skyldigheter som alla andra medlemmar i facket.



Robert Nyberg

De mest utsatta är invandrarkvinnor med kortare tid i Sverige, varannan har en tidsbegränsad anställning.

Har tidsbegränsad anställning

Källa: SCB-LO

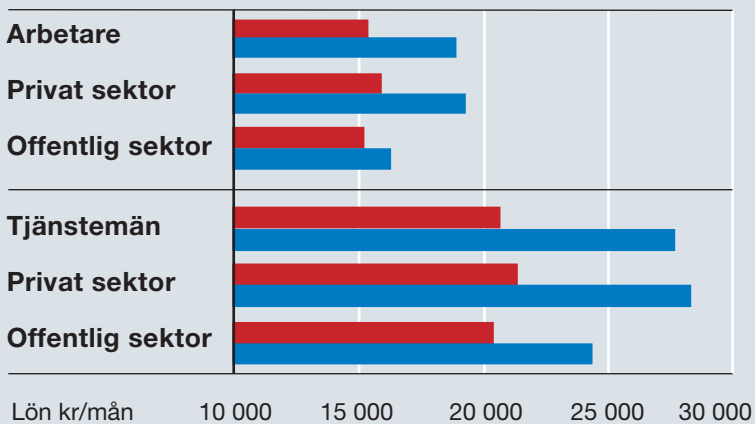
Siffror i procent

Född i Sverige	Kvinnor	Män
- svenskfödda föräldrar	15	9
- en utlandsfödd förälder	18	12
- två utlandsfödda föräldrar	24	15
Född i övriga världen		
- minst 10 år i Sverige	35	24
- högst 9 år i Sverige	49	37
Alla	17	10

Löneskillnader mellan kvinnor och män

■ Kvinnor ■ Män

Källa: SCB-LO



Stoppa diskrimineringen...

Problemen växer på hela arbetsmarknaden både för invandrarna och för kvinnorna bland LOs medlemmar. De drabbas mer än andra LO-medlemmar av otrygga anställningar, arbetsskador och ökande löneklyftor. Denna diskriminering går inte att få bort genom att lokalt ta tag i problemen för en individ i taget. Därför räcker inte lagarna mot diskriminering.

... med bra avtal!

Sliten och slut?

Arbetsgivarna har sagt upp det centrala arbetsmiljöavtalet. Staten har tagit bort bidraget till företagshälsovården. Personalminskningar, allt fler korttids- och deltidsanställda samt massarbetslöshet har kraftigt bidragit till en sämre arbetsmiljö.

Dessutom har arbetsskadeförsäkringen och rehabiliteringen försämrats. Det har lett till en utveckling med allt fler långtidssjukskrivna och utslagna. Det är belastningssjukdomarna som fortfarande är den vanligaste arbetssjukdomen, inte problemen med utbrändhet.

Ohälsan är klass- och könsrelaterad. För undersköterskan,

städaren eller kassörskan är risken fem gånger högre att drabbas av värk i nacke, axlar eller rygg än för den som är civilingenjör eller jurist.

Det är också LOs medlemmar som slits ut i arbetet och tvingas avsluta sitt yrkesliv i förtid.

Slut på slitet!

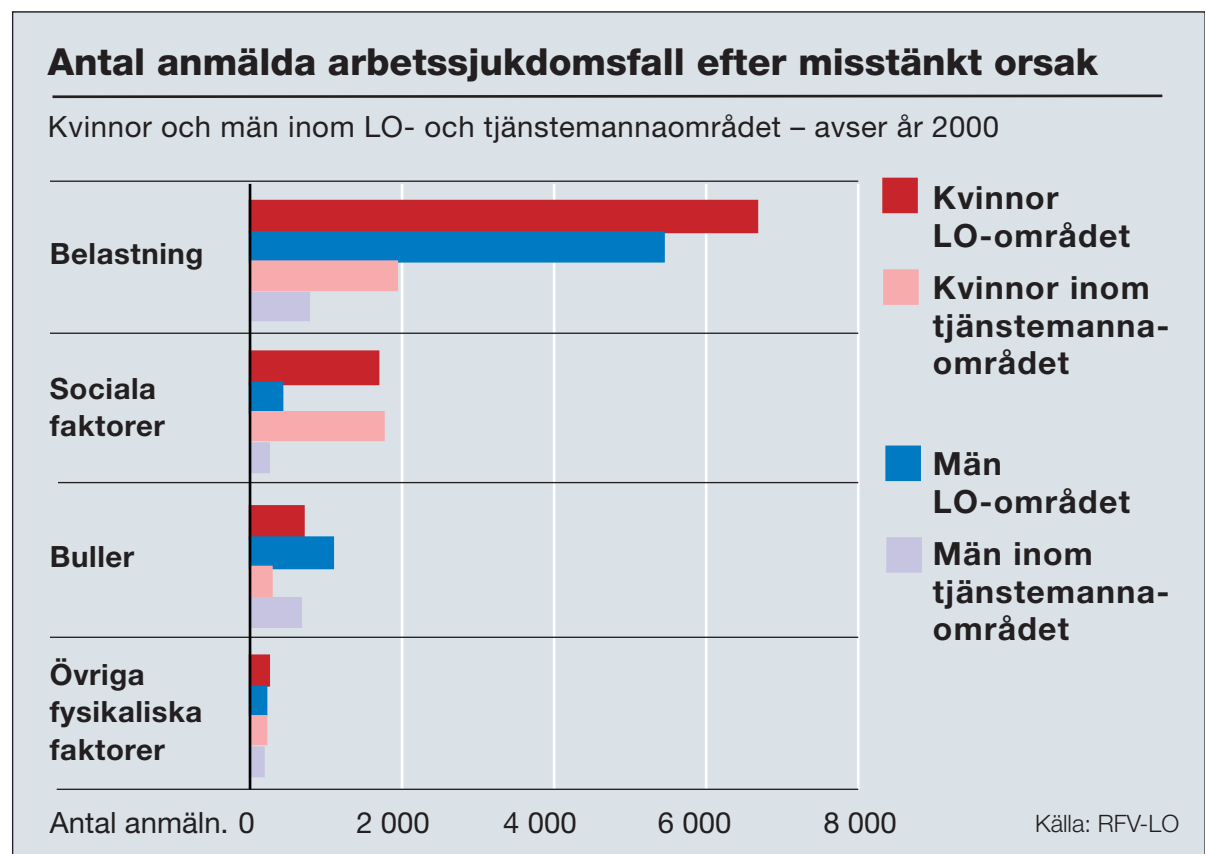
Det krävs ett nytt arbetsmiljöavtal. Viktiga frågor i ett nytt avtal är:

Lokal arbetsmiljöverksamhet

Det behövs fler skyddsombud och förbättrad utbildning kring arbetsmiljöfrågorna. Trots att antalet skyddsombud har ökat behövs det fler ombud på fler arbetsplatser.

Företagshälsovård

Nära 30 procent av LOs medlemmar saknar fungerande företagshälsovård. För att stärka



Mer än hälften av alla arbetssjukdomar orsakas av fysisk belastning i arbetet, med utslitna ryggar, leder armar och värk som följd.

det förebyggande arbetsmiljöarbetet samt följa upp utvecklingen av skador i arbetslivet är det viktigt med en obligatorisk företagshälsovård.

Rehabilitering och anpassning av arbetet

För att rehabilitering ska leda tillbaks till arbete krävs förändrade arbetsuppgifter, ar-

betsorganisationer, arbetstider och andra åtgärder som underlättar återgång till arbetet.

Kortare arbetstid för några eller för alla

I avtalsrörelsen 1995 kom Metall och Sveriges Verkstadsförening överens om en ny modell för "kortare arbetstid" i form av betalda lediga timmar.

Modellen innebär att varje arbetad timma ger rätt till en viss mängd ledig betald tid som kan sparas i en bank och tas ut senare.

Metalls mål är 100 timmar per år. När nu gällande avtal går ut nästa år ger verkstadsavtalet en rätt till 66 betalda timmar per år för en heltidsanställd.

Modellen har i senare avtalsrörelser, 1998 och 2001, införts inom fler och fler avtalsområden inom olika förbud. Mängden ledig tid som avtalen nu ger varierar beroende på när modellen infördes i avtalen. Uppbyggnaden sker nämligen inom alla avtalsområden i en takt av 0,5 procent per år vilket motsvarar cirka 8 timmar per år för en heltidsarbetande.

Om regeringen inte under 2003 lägger fram ett lagförslag om rätt till flexibel ledighet, kommer arbetstidsfrågan att vara högaktuell under avtalsrörelsen 2004. De förbund som redan infört avtalsmodellen kommer med stor säkerhet att lägga till fler timmar. Problemen kommer att vara i de förbund som ännu inte infört modellen. Ska de också börja förkorta arbetstiden eller riskera att skillnaden till andra områden ökar och ökar?

Frågan är om en utökad betald ledighet ska gälla alla eller några.



KNAS – VAD ÄR DET?

KNAS är en förkortning av Kommittén för Nya Arbetstids- och Semesterregler.

Det är en parlamentarisk utredning som ska göra tre saker:

- föreslå en förkortning av arbetstiden
- införa ett EU-direktiv om arbetstider i svensk lag
- förenkla ledighetslagstiftningen.

KNAS lade i juni 2002 ett förslag till regeringen om en rätt för alla till fem betalda lediga dagar. Förslaget stöddes av (s), (v) och (mp) i utredningen.

Många remissinstanser var kritiska, även fackliga organisationer. Kritiken utgår från att en lag skulle störa de system som nu införts i avtalen om betalda lediga timmar.

Om regeringen kommer att lägga fram förslaget eller inte till riksdagen avgörs förmodligen inte förrän i september i förhandlingarna om budgeten för nästa år.

2003

JANUARI

1

2

3

4

5

FEBRUARI

6

7

8

9

MARS

Årsmöten

APRIL

LO-kurser
SAMS

MAJ

Rikskonferenser

Demonstrera 1:a Maj

JUNI

JULI

Semester!!!!

AUGUSTI

EMU-kurser

Sams-kurser

SEPTEMBER

14 - EMU folkomröstning

OKTOBER

23 LOs Representantskap
Beslut om fackligt löfte
för avtalsrörelsen

NOVEMBER

Rikskonferenser

DECEMBER

LOs Extra representantskap
Beslut om samordning och krav
i avtalsförhandlingarna



2004

JANUARI

1

JULI

27

Avtalskraven överlämnas till
arbetsgivarna.

2

28

3

29

4

30

Avtalsförhandlingar

5

31

FEBRUARI

6

AUGUSTI

32

7

33

8

34

9

35

MARS

10

SEPTEMBER

36

11

37

12

38

13

39

APRIL

14

OKTOBER

40

15

41

NYA AVTAL KLARA?

16

42

STREJK?

17

43

18

44

MAJ

Demonstrera 1:a Maj

19

NOVEMBER

45

20

46

21

47

22

48

JUNI

23

DECEMBER

49

24

50

25

51

26

52

27

Om detta häfte...

Det här är ett arbetsmaterial från projektet "samordning för solidaritet" inom LO. Materialet är till för att klubbar, avdelningar, sektioner tidigt ska kunna samtala om svårigheterna och möjligheterna med samordningen inför Avtal 2004.

Använd häftet som ett underlag på möten, till exempel på avdelningarnas och klubbarnas årsmöten.

Diskutera förutsättningarna och enas om vad ni anser är huvudfrågorna inför avtalsrörelsen 2004.

"Riktlinjer för samordnade förhandlingar

Dessa riktlinjer syftar till att stärka samarbetet mellan LOs medlemsförbund i förhandlingarna om nya kollektivavtal för löner och allmänna anställningsvillkor. Målet är att tillsammans utveckla kollektivavtalets starka ställning på arbetsmarknaden och vår solidariska lönepolitik.

Syftet är att nå största möjliga reallöneökningar och en stärkt ekonomisk bas för en generell välfärd. Det kan ske genom ökad produktivitet, sysselsättning och tillväxt. Det förutsätter en stark konkurrenskraft genom löneökningar i takt med omvärlden och en fortsatt låg inflation."

Citat ur Riktlinjer för samordnade förbundsförhandlingar, antagna vid LOs representantskap i oktober 2002.

www.lo.se/sams-avtal2004
Här finns allt om **sams**

Ska Du leda
ett möte
och behöver
material?



HÄMTA OH-BILDER med förklaringar på www.lo.se/sams-avtal2004 eller e-posta till oss. Vi skickar OH-bilderna med vändande post.

Ska vi medverka?

Ring sams: 08-796 25 00. Vi medverkar gärna på möte.

Vi jobbar med **sams**

ingemar.goransson@lo.se

jonny.hagerman@lo.se

hakan.lofgren@lo.se

susanne.lonnberg@lo.se

